

Urteil

Treuepflicht bei der Prüfung neuer Kunden

Die Treuepflicht beschränkt sich nicht ausschliesslich auf die ausdrücklich vereinbarte Tätigkeit des Arbeitnehmenden, sondern gilt auch für andere Geschäfte des Unternehmens, an welchen dieser teilnimmt. Ein Bankmitarbeiter handelt – unabhängig von seiner Stellung – der Treuepflicht zuwider, wenn er dem Arbeitgeber einen neuen Kunden empfiehlt, von dem er annehmen muss, dass er den Ruf oder sonstige Interessen der Bank gefährden kann.

Sachverhalt

Ab 1. April 2008 trat A. in den Dienst der Bank X. ein, die ihn beauftragte, eine Vertretung in Dubai einzurichten und zu leiten, wobei es unter anderem darum ging, neue Kunden zu werben und mit ihnen Kontakt aufzunehmen, um sie der Bank vorstellen zu können.

Kurz vor Vertragsbeginn hatte A. X. zwei Kunden (Y. Ltd und deren Vertreter B.) vorgestellt, mit denen er im Dienst eines früheren Arbeitgebers verkehrt hatte. Der für die Kundenaufnahme zuständige Bankausschuss genehmigte die Y. unter «Aufsichtsbedingung», worauf X. der Y. beträchtliche Kredite gewährte. Ab Ende Juli 2008 trat B. in eine persönliche Geschäftsbeziehung mit der Bank. Die Bankdirektion war sich darüber im Klaren, dass diesen beiden Kunden betreffend ihre Berufsethik mit einer gewissen Vorsicht zu begegnen war («due diligence»).

Im September 2008 wurde B. ein Kredit von 8 Millionen Dollar gewährt.

Im November 2008 holte X. im Zusammenhang mit weiteren Geschäften Erkundigungen ein, welche ergaben, dass die amerikanischen Behörden aufgrund eines Verdachts auf Betrug in 100-Millionen-Dollar-Höhe in Costa Rica in den Büros einer Gesellschaft, die eine Verbindung zu Y. zu haben schien, eine Durchsuchung angeordnet hatten.

Am darauffolgenden 1. Dezember trafen sich zwei Direktionsmitglieder von X. mit A. in Genf, wobei die kürzlich eingegangenen Informationen betreffend Y. nicht zur Sprache kamen.

Unterdessen hatte sich ein Anwalt aus Los Angeles am 24. November per

E-Mail mit A. in Verbindung gesetzt und ihn darauf aufmerksam gemacht, dass Kunden von ihm einen beträchtlichen Schaden erlitten hätten, für welchen er B. und X. verantwortlich mache. Am 3. Dezember leitete der Anwalt das Mail direkt an X. weiter. Darauf teilte diese mit, dass die Meldestelle für Geldwäscherei des Bundesamtes für Polizei gegen B. und Y. eine Untersuchung eingeleitet habe. Die X. sperrte die betreffenden Guthaben in Erwartung des Entscheids der zuständigen Behörde.

Am 22. Dezember 2008 fragten zwei Mitglieder der Bankdirektion A. über seine Beziehungen zu B. und Y. aus. Im Januar 2009, als X. ein erneutes diesbezügliches Gespräch spätestens auf den 22. Januar festsetzen wollte, verweigerte A. die Teilnahme.

Aus den Erwägungen

4. X. behauptet, das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen sei durch das Verhalten von A. in Bezug auf B. und Y. zerstört worden; X. wirft dem Kantonsgericht vor, wichtige angeführte und belegte Tatsachen ausser Acht gelassen zu haben.

Nach Ansicht des Kantonsgerichts beinhaltet der Arbeitsvertrag ausschliesslich die Eröffnung und Leitung eines Vertretungsbüros in Dubai; die Geschäfte, welche A. zuhanden von X. mit B. und der durch diesen vertretenen Gesellschaft tätigte, hatten mit der vertraglich vereinbarten Arbeit nichts zu tun, weshalb sich daraus auch kein gültiger Grund zu einer fristlosen Entlassung ableiten liess.

Eine solche Auslegung steht mit den Regeln des Arbeitsvertrages im Wider-

spruch. Art. 321a Abs. 1 OR gebietet dem Arbeitnehmer, die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in Treuen zu wahren. Der Arbeitgeber darf somit von seinem Mitarbeiter Treu und Redlichkeit nicht nur innerhalb der im Vertrag ausdrücklich bezeichneten Tätigkeit, sondern auch in allen übrigen Geschäften des Unternehmens erwarten, an denen er auf irgendeine Weise beteiligt ist. Unabhängig von seiner Stellung verletzt ein Bankangestellter seine Treuepflicht eindeutig, wenn er einen Kunden einbringt, von dem er annehmen muss, dass er dem Ruf oder anderweitigen Interessen des Arbeitgebers schaden kann. Auch dann, wenn der Mitarbeiter – sei es am Rande seiner üblichen Tätigkeit – für einen Kunden einsteht, von dem er weiss, dass das durch seine Empfehlung zustande gekommene Geschäft dem Arbeitgeber mit grosser Wahrscheinlichkeit einen Verlust einbringen wird, bricht er seine Treuepflicht. Es ist demnach entgegen der Meinung des Kantonsgerichts nicht auszuschliessen, dass A. durch gewisses Handeln und Unterlassen bezüglich B. und der von diesem beherrschten Gesellschaft genügend Grund zu einer fristlosen Auflösung des Arbeitsvertrages bot.

Aus den Feststellungen der Kantonsrichter geht hervor, dass A. X. über das am 24. November 2008 eingegangene Mail eines Anwaltes aus Los Angeles





Illustration: Christine Ruff

Urteil

Übergang des Arbeitsverhältnisses

Der Verkauf der Aktien einer Aktiengesellschaft führt nicht zu einem Übergang der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerschaft im Sinne von Artikel 333 OR auf den Abnehmer.

Sachverhalt

Zweck der X. SA in Genf sind Dienstleistungen an die Gesellschaften der Gruppe Y., welche darin bestehen, dass die verschiedenen Unternehmungen betreffend Rechtssachen, Buchhaltung, Finanzen und Verwaltung zentral erfasst werden. Ferner obliegt der X. die Leitung der Gruppe in der Schweiz.

Ab 1. Oktober 2006 trat A. als Generaldirektor in den Dienst der X. ein. Der Vertrag sah eine sechsmonatige Kündigungsfrist vor. Im Übrigen enthielt er folgende Klausel:

Änderungen oder Ergänzungen müssen zum Beweis des gegenseitigen Einverständnisses schriftlich abgefasst und von beiden Vertragspartnern unterzeichnet werden. Der Vertrag muss sämtliche zwischen den Parteien vereinbarten Abmachungen enthalten. Nur die Unterzeichneten – ob Personen oder Betriebseinheiten – verpflichten sich aufgrund des vorliegenden Vertrags und können vor Gericht zur Rechenschaft gezogen werden.

Am 30. April 2008 wurden sämtliche Aktien der X. an die Z. SA Ltd in Luxemburg verkauft, die ihrerseits der Gruppe W. AG in Zug angehört.

X. hat den Arbeitsvertrag mit A. am 29. Juni 2009 aufgelöst.

Aus den Erwägungen

1. Die Klage eines Arbeitnehmers auf Lohnzahlung richtet sich gemäss Art. 322 OR an den Arbeitgeber. Der Kläger, der die Forderung stellt, muss demnach vorerst aufzeigen, dass die angegriffene Vertragspartei sich ihm gegenüber durch einen Arbeitsvertrag gemäss Art. 319 OR verpflichtet hat. Im vorliegenden Fall bestreitet X. den Abschluss des entsprechenden Vertrages nicht, ist jedoch der Meinung, die Rolle des Arbeitgebers sei ab 1. Januar 2009 stillschweigend auf W. übergegangen.

Das Gericht erklärt, dass durch den blossen Verkauf der Aktien einer Aktiengesellschaft die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerschaft nicht gemäss Art. 333 OR auf den Abnehmer übergehen. Die Richter haben auch darauf hingewiesen, dass ein Mitarbeiter im Rahmen einer Unternehmensgruppe sowohl ausdrücklich vorgesehene wie auch stillschweigend vorausgesetzte Leistungen an andere Gesellschaften als die Arbeitgeberfirma erbringen kann, ohne dass dadurch das Arbeitsverhältnis vom gelegentlichen Auftraggeber übernommen wird. Je nachdem, wie die Gruppe organisiert ist, kann sogar der Lohn von einer Drittgesellschaft ausbezahlt werden, ohne dass dadurch die Eigenschaft des ursprünglichen Vertragspartners als Arbeitgeber in Frage gestellt wird. In dem so definierten rechtlichen Umfeld hat das Gericht sich dahin geäussert, dass X. weiterhin als Arbeitgeberin von A. zu betrachten sei, auch wenn der Mitarbeiter gemäss ihren Behauptungen nach dem Aktienverkauf für andere Gesellschaften gearbeitet hat und ihm auch der Lohn nicht immer von ihr selbst ausbezahlt wurde.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 2. April 2012 (4A_37/2012)
(Übersetzung aus dem Französischen)

nicht informierte und auch die von X. geforderte Unterredung vom Januar 2009 ausschlug. Diese beiden Tatsachen stellen eine eindeutige Verletzung der Vertragspflichten dar. Als X. davon Kenntnis erhielt, dass A. einen als Freund bezeichneten Kunden angeworben hatte, der möglicherweise eine kriminelle Tätigkeit ausübte, musste sie mit Misstrauen und höchster Vorsicht reagieren. A. seinerseits suchte sich der Aussprache mit dem Arbeitgeber zu entziehen und enthielt ihm wichtige Informationen vor. Aus dieser Situation ergab es sich objektiv, dass das nötige Vertrauen für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr vorhanden war. Entgegen der Auffassung der kantonalen Instanz waren angesichts der aus obigen Feststellungen folgenden Vertragsverletzungen am 29. Januar 2009 die Voraussetzungen für eine fristlose Entlassung erfüllt.

Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 5. März 2012 (4A_723/2011)
(Übersetzung aus dem Französischen)